

Forum 2: Berufen – wozu? Veränderungen im Pfarrberuf

Thesen Elke Schölper, Superintendentin seit 2007 (zunächst Stadtkirchenverband Hannover, jetzt Kirchenkreis Verden)

- Wie nehme ich die Realität des Pfarrberufs aus der Perspektive der ‚Dienstvorgesetzten‘ wahr?
- Welche Erfahrungen mache ich bei Dienstgesprächen / Visitationen?
- Haben Pfarrerinnen/Pfarrer das, was sie geistlich, emotional und theologisch zur Ausübung ihres Berufes brauchen?
- Was kann ich tun, wenn jemand an ihrer/seiner Berufung irre wird?

Wahrnehmungen / Welche Erfahrungen mache ich bei Dienstgesprächen / Visitationen?

Ich möchte Frage 1 +2 zusammenziehen: Wahrnehmungen im Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen und auch mit Externen:

1. Kolleginnen und Kollegen sind, wenn man sie fragt, mit veränderten Strukturen innerhalb der Kirche beschäftigt. Die **Verknappung der Ressourcen** hat zu Regionalisierung (verbundene Pfarrämter) ist z.T. per Beschluss oder als Planungsvorgabe gesetzt.

**Hier herrscht der Eindruck vor: Es wird alles weniger.
Es geht um Organisationsentwicklung, um Optimierung der Arbeit.
Hier gibt es noch viel ungenutzten Spielraum.**

- a. Das bringt **Unsicherheiten, Widerstände, Ängste, Abwehr** bei Haupt- und Ehrenamtlichen (KVs) mit sich.
 - i. Unwillen zur Selbstüberprüfung.
 - ii. Angst vor Profilverlust der Gemeinde
 - iii. Angst, Verluste durch regional geplantes Gemeindeleben zu erfahren.
 - iv. Unwillen, die eigenen Arbeitsweisen mit ihren positiven und womöglich negativen Seiten offenzulegen.
 - v. Befürchtungen mangelnder Verbindlichkeit in der Kollegialität.
- b. Es **fehlt die Bereitschaft und wohl auch die Fähigkeit, die notwendigen Differenzierungen** vorzunehmen und die dazugehörigen **Kommunikationsprozesse** in Gang zu setzen:
- c. Was ist nötig:
 - i. Klärung der eigenen persönlichen Vorstellungen vom pfarramtlichen Dienst und vom Gemeindeleben.
 - ii. Unterscheidung von vorgegebenen Aufgaben und solchen, denen eine Entscheidung zugrunde liegt.
 1. Kasualien sind unvermeidbar. Gottesdienste, Seelsorge auch.
 2. Gestaltung des Gemeindelebens unterliegt Entscheidungen.

3. KU läuft in bestimmten Modellen
 4. Gemeindeleitung muss sein, ist aber variabel in der Gestaltung (KV-Vorsitz)
- d. Modellentwicklung für die pfarramtlichen Kernaufgaben.
- e. Modellentwicklung für das Gemeindeleben
- i. Differenzierung der Ebenen: Was kann regional, was soll vor Ort geschehen (Unterscheidung von MA-Begleitung, Teamvorbereitungen und Durchführungen von Veranstaltungen)

2. Bedeutsamer aber ist der 2. Punkt:

Plausibilitätsverlust von Kirche bei gleichzeitig steigendem Erwartungsdruck

Plausibilitätsverlust

- a. Kirche ist aus sich selbst heraus nicht mehr selbstverständlich.
- b. Glaubensbildung hat abgenommen.
- c. Dazu wird in der Öffentlichkeit deutlich zwischen der Gemeinde und der Institution unterschieden:
 - i. Die Gemeinde, das Pfarramt vor Ort, das Kirchengebäude werden unbedingt gewollt und gefordert.
 - ii. Die Unterstützung der Institution, die das vorhält und ermöglicht, schwindet:
 1. Schwierige Kandidatensuche bei KV-Wahlen
 2. Kirchengaustritte
 3. Kirche ist ohne Bonus, eher im Gegenteil.
 4. Misstrauen gegenüber den oberen kirchlichen Ebenen.
 - iii. Dauerhafte Bindung und Mitwirkung schwinden, projektweise Mitarbeit hat Chancen, ist aber zu wenig entdeckt.

Steigender Erwartungsdruck

1. Individualisierung bei Kasualien – Erwartung an die Pfarrämter sich sehr stark einzulassen. Standards sind nicht mehr ausreichend (der besondere Ort, die besondere Musik, ...)
2. Aktivität im Gemeindeleben wird öffentlich anerkannt (Eventkultur)
3. Hohe Erwartung an personale Beziehung (Pastor/innen sollen präsent sein – in den Häusern, im öffentlichen Leben, bei den Vereinen ...)
4. Gottesdienste, Kasualien, Gemeindeleben sollen attraktiv sein.

- Hier geraten die Kolleginnen und Kollegen in belastende Spannungsverhältnisse.
- Wahrnehmung: Mit weniger Leuten immer mehr machen müssen.
- Frust angesichts des So-Seins der Menschen.
- Im Fokus der meisten steht das Gemeindeleben, für das es eine Anerkennungskultur gibt.
- Unsicherheit über eigene Prioritätensetzung.
- Die fehlende Kompetenz zur Modellentwicklung rächt sich hier. Kapazitäten werden vergeudet.

Frage 3: Haben Pfarrerinnen/Pfarrer das, was sie geistlich, emotional und theologisch zur Ausübung ihres Berufes brauchen?

- **Wahrnehmung: Theologiedefizit**
 - In der Absicht, attraktiv, nahe bei den Menschen zu sein, wird nach einer leichtgängigen Theologie gesucht. Das aber geht häufig mit einem Substanzverlust einher.
 - Austauschen von Predigttexten
 - Wie-Wie-Frage überwiegt die Was-Frage
 - Methodik vor Inhalt
 - Theologie – so die Einschätzung – wird nicht verlangt – und gerät ins Hintertreffen.
 - Das bedeutet aber auch, dass der eigene theologische Horizont flacher wird.
 - Ein Beitrag zur Selbstsäkularisierung der Kirche.
 - Hier entsteht eine sich selbst verstärkende Entwicklung: Wenn der Inhalt platter ist als das Leben der Menschen, sinkt seine Plausibilität weiter.

- **Das eigene geistliche Standing:**
 - Die Freiheit der Kinder Gottes ist schwer zu ertragen und in Anschlag zu bringen, wenn es um die Fortentwicklung der Kirche geht.
 - Beharrungsvermögen, auch Bequemlichkeit – vor Aufbruchstimmung.
 - Selbsterlösung vor Rechtfertigung
 - Im Fokus stehen die Adiaphora der Kirche.
 - Der eschatologische Horizont ist verschwunden. In den strategischen Debatten geht es allzu oft um alles oder nichts – in großer Unerbittlichkeit.
 - Die Theologie stellt keine kritische Instanz gegenüber unserem Berufsalltag dar.

- **Emotionale Grundhaltung**
 - Innere Emigration. Rückzug der Einzelnen bei hohem eigenen, aber nicht gemeinschaftlichem Engagement. (Erreichbarkeit, Unverbindlichkeit)
 - Konsens in der Auffassung vom Pfarrberuf ist nicht (mehr) gegeben.
 - Pfarrerschaft ist vom Gefühl der Kränkung geprägt.
 - Vermehrt Fortbildung in geistlicher Begleitung, um sich selbst wieder zu entdecken.
 - Impulse sind noch wenig spürbar.

Konsequenzen: Was kann ich tun, wenn jemand an ihrer/seiner Berufung irre wird?

Aus Sup.sicht:

Mit Liebe zum System, auf der Basis grundsätzlicher Loyalität, in geistlicher Verbundenheit zur Persönlichkeit, Lebens- und Berufsgeschichte der Einzelnen – und unter Verzicht auf ein normatives Amts- oder Gemeindeverständnis:

- Wenn nötig, Auszeit organisieren.
- Grundsatzgespräche in der Pfarrerschaft wiederbeleben:
 - Theologische Grundlagen und der jeweils eigene Bezug dazu.
 - Innere Bilder, Leitbilder abgleichen.
 - Differenz aushalten und damit umgehen.
- Entscheidungs- und Veränderungsspielräume entdecken / aufzeigen:
 - Widerstände in ihrer Logik verstehen und einordnen
 - Handlungsspielräume benennen
 - Bisherige Entscheidungskriterien erkennen, prüfen und finden.
- Organisationsentwicklung befördern
 - Veränderungen einleiten
 - Begleitung anbieten (durch Sup., durch Externe)
 - Anleitung anbieten, damit KollegInnen in ihren Kontexten solche Kommunikation ebenfalls anstoßen.

Elke Schölper
Strukturstraße 12
27283 Verden
Tel: 04231-92 62-0
Elke.schoelper@evlka.de